



Tampereen ammattikorkeakoulu

AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Henkilökohtaistaminen rakennusalan perustutkinto-
tavoitteisessa oppisopimuskoulutuksessa

Markku Heinonen

2008

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU

AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

Henkilökohtaistaminen rakennusalan oppisopimuskoulutuksessa

Opettajakoulutuksen kehittämishanke 27 s + 2 liitesivua

Heinonen Markku

Ohjaava opettaja Hanna Ilola

Huhtikuu 2008

Asiasanat: henkilökohtaistaminen, oppisopimuskoulutus, perustutkinto

TIIVISTELMÄ

Lopputyöni tavoitteena on tehdä Tampereen aikuiskoulutuskeskuksen (TAKK) rakennusalan perustutkintoa suorittavien oppisopimuskoulutuksessa olevien opiskelijoiden henkilökohtaistamiseen selkeä ja yhtenäinen toimintatapa.

Asiaa on tarkasteltu lainsäädännön ja henkilökohtaistamisesta annettujen määräysten mukaisesti. Aineistona on käytetty mm. AiHe-projektin raportteja sekä omaa ammatillista näkemystä ja arjen pedagogiikkaa. Oppisopimuskoulutuksessa tavoitteena on rakennusalan perustutkinnon suorittaminen näyttöineen. Oppisopimuskoulutukseen hakeudutaan oppisopimustoimiston virkailijan avustuksella. Kouluttaja tulee kuvaan mukaan vasta oppisopimustoimiston ja koulutuksen antajan tekemän hankintasopimuksen jälkeen. Opiskelun aikana tapahtuvan henkilökohtaistamisen hoitaa vastuukouluttaja ja samalla hän seuraa opiskelijan edistymistä työmaalla sekä teoriaopintojen suorittamista.

Koulutuksessa oleville on tehty kyselytutkimus. Näin selvitettiin opiskelijoiden mielipiteitä aiheeseen liittyvistä asioista.

Kyselytutkimuksen tulokset olivat nykyisin käyttämiäni opetusmenetelmiä tukevia. Tutkinnan ja pohdinnan tuloksena on syntynyt myös kehitysajatuksia oman työni ja rakennusalan toiminnan tehostamiseksi.

SISÄLLYSLUETTELO

1. Johdanto	4
1.1 Hankkeen tavoitteet ja prosessikuvaus	4
1.2 Hankkeen merkitys osapuolille	6
2. Henkilökohtaistaminen aikuiskoulutuskeskuksessa	8
2.1. Yleistä	8
2.2 AiHe-projektista saadut tulokset	9
2.3 AiHe-raporttien mukainen kehittämistyö	13
3. Henkilökohtaistaminen rakennusalalla TAKK:ssa	15
3.1. Hakeutumisvaihe	15
3.2 Suunnittelu ja toteutusvaihe	15
3.3 Henkilökohtaistaminen oppisopimuskoulutuksessa	17
3.4 Kyselytutkimus ja tulokset	19
4. Kehittämisajatukset	22
5. Pohdinta	23
LÄHTEET	27
LIIT E: Kyselykaavake	28

JOHDANTO

1.1 Hankkeen tavoitteet ja prosessikuvaus

Yhteiskunnan yhtenä tavoitteena on edistää elinikäistä oppimista. Miettiessään ammatinvalintaansa tuskin kukaan miettii työelämän tai yhteiskunnan tarpeita, vaan yksilökeskeisesti omia tarpeitaan ja odotuksiaan tulevaisuudesta ja tulevalta ammatiltaan. Aikuiskoulutukseen tulee entistä enemmän eri ikäisiä, koulutus-, kieli-, kulttuuri- ja työtaustaisia sekä hyvinkin erilaisien oppimisvalmiuksiensa takia erilaisia opiskelijoita. 1990-luvulla on käyttöön otettu aikuisten näyttötutkintojärjestelmä, jossa aiemmin hankittu osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan. Näin estetään päällekkäistä tai ”turhaa” kouluttautumista”. Ajattelu ”saman paketin” tarjoamisesta kaikille ei vastaa nykyhaasteita. (Soukka 2007).

Opiskelijalle tämä mahdollistaa yksilöllisesti suunnitellun ja toteutettavan polun opiskella. Käsite henkilökohtaistaminen on opiskelusta puhuttaessa yksilöön keskittyvää ja kohdistuvaa asiakaslähtöistä ohjausta, opiskelijan itselleen tekemän ja suunnitteleman polun räätälöimistä juuri hänelle itselleen sopivaksi. Lisäksi on otettava huomioon aikaisemmin hankittu alan työkokemuksella saavutettu ammattitaito ja todistettavasti osoitetut, dokumentoidut näytöt osaamisesta sekä huomioitava erilaiset kulttuuri- ja kielitaustasta tai luki- ja kirjoitushäiriöistä mahdollisesti johtuvat erityistarpeet. Maahanmuuttajien osallistuessa näyttötutkintoihin mahdolliset erityisjärjestelyt eivät saa vaikuttaa heidän arviointiinsa. Arviointi on tehtävä alan ammattitaitovaatimusten mukaisesti.

Opiskelu perustuu henkilökohtaistamis- ja näyttösuunnitelmaan. Henkilökohtaistaminen on dokumentoitava.

Henkilökohtaisista opiskelusuunnitelmista (HOPS) on säädetty Suomessa vuonna 1992 asetuksella. Opetushallituksen määräys henkilökohtaisten opiskeluohjelmien laatimisesta astui voimaan 1.1.2001 alkavissa tutkintoon johtavissa koulutuksissa. Henkilökohtaistaminen perustuu OPH:n 28.11.2006 antamaan määräykseen, jota on velvoittavana noudatettava 1.3.2007 alkaen toistaiseksi, ja siinä sanotaan:

”Opetushallitus on päättänyt antaa määräyksen näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitai-

don hankkimisen henkilökohtaistamisesta. Koulutuksen järjestäjä ei voi jättää noudattamatta tätä määräystä tai poiketa siitä”.

L 631/1998 8 § 3 mom. Henkilökohtaistaminen. Opetushallitus

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena on tehdä Tampereen Aikuiskoulutuskeskuksen (TAKK) rakennusosalalle selkeä ja yhtenäinen toimintatapa oppisopimuskoulutuksessa olevien opiskelijoiden henkilökohtaistamisessa. Henkilökohtaistamista on aiemmin tutkittu ns. AiHe- projektin (Aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen) yhteydessä, jonka raporteista on saatu vahvistusta käytännön työhön ja pedagogiikkaan.

Tarvittavaa tietoa olen hankkineet perehtymällä raportteihin ja niissä saatuihin tuloksiin. Lisäksi olen tehnyt kyselyn TAKK: n rakennusalan oppisopimuskoulutuksessa oleville opiskelijoille.

Aiheen pohdinnassa keskityin itse tärkeinä pitämiini, AiHe- raporteissa käsiteltyihin aiheisiin:

Menetelmien kehittäminen

Osapuolten välinen yhteistyö

Luottamus

Sosiaalisuus

Roolijako

Henkilökohtaistaminen tutkitussa yrityksessä

Työpaikan jatkuva kehittäminen

Henkilökohtaistamisen tulevaisuusnäkymät yrityksessä

Henkilökohtaistaminen tarkoittaa tutkinnon suorittajan ja opiskelijan ohjaus-, neuvonta-, opetus- ja tukitoimien käyttämistä hakeutumisvaiheessa, näyttötutkinnon suorittamisvaiheessa ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisvaiheessa. Lisäksi on huomioitava opiskelijan elämäntilanne.

Opiskelijan kanssa on yhteisesti suunniteltava:

Tarvittavat ohjaustoimet, opiskelijalle soveltuvat opiskelumenetelmät ja teoriakoulutuksen osuus.(<http://www.nayttotutkinnot.fi/opiskelumateriaalit/index.htm>.)

1.2 Hankkeen merkitys osapuolille

Opiskelija

Opiskelija saa tutkinnon, työkokemusta, ammattitaitoa, uusia ja kehittäviä näkökulmia työhönsä, voi vaikuttaa näytön tekotapaan (yksin tai ryhmätyönä) sekä näyttöpaikan, suoritustavan ja ajankohdan valintaan. Hän valitsee teoriapäivien ajankohdan itselleen sopivana ajankohtana. Lisäksi hän oppii arvioimaan omaa ja muiden osaamista sekä vastaanottamaan ja antamaan palautetta. Tietopuolisten opintojen ajalta on mahdollista saada opintososiaalisia etuja verottomana.

Työnantaja (työelämä)

Työnantaja saa ammattitaitoisen työntekijän, koulutuskorvauksen 20- 300 €/ kk koulutuksesta riippuen työpaikalla tapahtuvan opiskelijan ohjaamisen järjestämiseen (korvaus on yrityksille verollista tuloa) sekä maksuttoman koulutuksen ja tutkinnon työntekijälleen. Palkatessaan työttömän työnhakijan hän saa mahdollisesti palkkatukea opiskelijan työvoimatoimistosta. Lisäksi osapuolien välinen tiedonkulku tehostuu.

Työpaikkaohjaaja

Työpaikkaohjaaja saa perehdyttää opiskelijan työtehtäviin, työyhteisöön ja sen toimintaa sekä järjestää monipuolisia ja oppimista tukevia ja edistäviä työtehtäviä. Hän saa arvioida työssä oppimista yhdessä opiskelijan kanssa ja antaa sekä vastaanottaa palautetta. Hän voi luoda työpaikalle oppimismyönteisen ilmapiirin sekä tukea opiskelijaa tutkinnon vaatimusten mukaisen osaamisen saavuttamisessa. Hän ohjaa ammatin oppimisessa ja tietopuolisen oppimisen oppimistehtävien soveltamisessa työ-

hön sekä osallistuu yhteistyössä oppilaitoksen ja oppisopimuskeskuksen kanssa HOPS:n ja HENSU:n laadintaan ja työpaikkakoulutuksiin.

Opettaja

Opettaja saa olla asiantuntija oppimisen suunnittelussa ja näyttöjen arviointitehtävissä sekä ohjata opiskelijaa tiedon etsimisessä useasti oikein ”kädestä” pitäen. Hän saa ryhmätyöskentelytaitoja ja arviointitaitoja sekä käytännön kokemuksia erilaisista ja erilaisen taustan omaavista opiskelijoista. Hän pystyy vastaamaan opiskelijoiden henkilökohtaisiin lähipäivien muutostarpeisiin ja näytön arviointikäynteihin työelämän muutosten mukaisesti. Opettaja kehittää ja vastaa ”oman” ryhmänsä opetuksesta sekä saa tyytyväisyyttä suoritetuista ja onnistuneista ohjaus- ja näyttötilanteista.

Oppilaitos

Oppilaitos saa toimintaansa laatua, erilaista osaamista sekä pystyy vastaamaan nopeasti työelämän tarpeisiin ja haasteisiin. Se saa osaavan henkilökunnan ja luottamusverkon eri toimijaosapuolien välille sekä samalla tyytyväisiä asiakkaita.

Oppilaitos saa myös näyttöihin, tutkinnon perusteisiin ja arviointeihin perehtyneitä uusia arvioijia käytettäväkseen nykyisistä opiskelijoista ja arvioijina toimineista työelämän ammattilaisista.

2. HENKILÖKOHTAISTAMINEN AIKUISKOULUTUKSESSA

2.1 Yleistä

Opetushallitus (OPH) toteutti vuosina 2000- 2006 ESR- projektin Aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen (AiHe). Projektin tavoitteena oli parantaa vaikuttavuutta aikuiskoulutuksen henkilökohtaistamisen avulla sekä parantaa näyttötutkintoihin valmistavan koulutuksen laatua sekä eri tahojen yhteistyötä keskenään. Projektin rahoituksen avulla aikuiskouluttajat ja työpaikat kehittivät yhdessä erilaisia, toimivia sovellutuksia aikuiskoulutuksessa käytettäväksi. (<http://www.oph.fi/>)

Jo AiHe- projektin alkaessa oli noussut yhdeksi henkilökohtaistamisen edellytykseksi hankkeiden raporteissa kumppanuustyö. Työssä oppimisen ja työelämäyhteistyön edistämiseksi perustettiin asiantuntijatyöryhmä.

Asiantuntijatyöryhmän tehtävänä oli työssä oppimisen ja näyttöjen henkilökohtaistaminen ja työelämäyhteistyöhön liittyvien kehittämishankkeiden kartoittaminen ja jäsentäminen.

Tavoitteena oli myös teoreettisesti perusteltujen, henkilökohtaistamista edistävien työssä oppimisen ja näyttöjen toteutumismallien sekä uudistuvien yhteistoimintakäytäntöjen mallintaminen sekä oppimisen ja työelämäyhteistyön pilotointi.

Työryhmän tehtäviin kuului myös työssä henkilökohtaistamisen kehittämiseen liittyvän tukimateriaalin tuottaminen sekä työssä oppimisen työelämäyhteistyön www-sivuston sisällön tuottaminen.

(Malin& Rikkinen.[toim.] 2006.)

Tässä projektissa oli mukana 56 aikuiskoulutusta järjestävää oppilaitosta yhdessä erisidosryhmien ja työpaikkojen kanssa. Kehittämistyössä oli tukimuodoiksi valittu mm. koulutus, ohjauksen ajankäytön seuranta, asiantuntijatyö, konsultointi kehittämistyössä, näyttötutkintotoiminnan strategian kehittämisen ja johtamisen tukiohjelma sekä ulkopuolisen tekemä projektin kokonaisarviointi. Projektin tarkoituksena oli tukea koulutuksen järjestäjien, yritysten ja eri sidosryhmien yhteistyötä kehittä-

mällä toimivia, henkilökohtaistamisen huomioon ottavia malleja näyttötutkintotoiminnassa.

2.2 AiHe-projektista saadut tulokset

Asiantuntijatyöryhmän työstä ilmestyi ensimmäinen raportti vuonna 2004 ja toinen 2006. Tässä tutkimassani 2006 valmistuneessa loppuraportissa kuvataan kehittymistä työelämäyhteistyössä sekä työssä oppimisessa henkilökohtaistamisen avulla. Kumppanuustyöllä oppilaitosten ja työpaikkojen välillä löydettiin tapoja työelämälähtöisten osaamistarpeiden analysointiin.

Raportista ilmenee mm., että tulevaisuuden osaamistarpeen ja nykyisen osaamisen tunnistaminen ja henkilökohtaistaminen hyödyntävät organisaatiotason sekä myöskin yksilötason osaamisen kehittämistä samanaikaisesti. Lisäksi raportista ilmenee, miten henkilökohtaistaminen johtaa kehittämään koulutusta myös työelämän tarpeet huomioiden ja nykyistä työllisyyttä edistäväksi. Yksilön intressin rinnalle nousee elinkeinoelämän intressi henkilökohtaistamisen avulla. Verkostoituvan kehittämistyön haasteeksi nousevat työpaikkatason ja yksilötason osaamisen tunnustamisen työtavat ja myös ohjauksen tukena käytettävät välineet työllisyyden edistämisessä. Työpaikka koettiin luonnolliseksi oppimis- ja tutkinnonsuoritusympäristöksi. Toimintataparatkaisut rakentuvat luottamukselle ja sen kehittämiseksi yhteistyössä kaikkien osapuolien kesken.

Näyttötutkintoympäristössä ohjauksen tavoitteet liittyvät ohjattavan osaamisen tunnistamiseen, kehittämiseen ja tunnustamiseen sekä ura- ja elämänsuunnitteluun. Henkilökohtaistamisen käytäntöjä kehitettäessä kehitetään samanaikaisesti yksittäisten kouluttajien työskentelyä, oppilaitoksen organisaatiotason strategioita ja johtamiskäytäntöjä. Asiakkaalle eli tutkinnon suorittajalle annettava ajan, huomion ja kunnioituksen toteutuminen edellyttää organisaation kaikkien tasojen toimimista yhteisen tavoitteen suunnassa.

Aikuisen tutkinnonsuorittajan kannalta on olennaista, että hänen näyttö- ja oppimisjärjestelynsä ovat mielekkäät ja elämäntilanteeseen sopivat. AiHe-toimijoiden käsi-

tys yhteistyön merkityksestä ja moniammatillisen työskentelyn kehittämisestä on jäsentynyt projektin edetessä. (Rikkinen 2006).

www.lakk.fi/default.asp?id=pxuyru

Luottamus

Koemme yleensäkin luottamuksen itsestään selvänä asiana, josta puhutaan vasta sen puuttuessa. Luottamus lähtee liikkeelle yksilötasolta. Yhteistyö kaikkien osapuolten kesken, niin tutkinnon suorittajan, kouluttajan, työnohjaajan, työmaan muiden edustajien, näyttötutkintomestareiden ja muiden näytön arvioitsijoiden, tutkintotoimikunnan jäsenten kuin koulutuksen ostajien välillä vaatii luottamusta.

Välitön luottamus muodostuu kahden tutun henkilön kesken, sitä voidaan kutsua myös henkilökohtaiseksi luottamukseksi. Henkilökohtaista luottamusta syntyy myös työpaikkaohjaajan ja tutkinnon suorittajan, kouluttajan ja tutkinnon suorittajan, kouluttajan ja työnantajan sekä kouluttajan ja koulutuksen ostajan välille näyttötutkintotoiminnassa. Luottamus yleensä ansaitaan toiminnalla ja keskinäisessä vuorovaikutuksessa keskenään toimimalla. Luottamuksen kohde koetaan luotettavaksi ja samoja ominaisuuksia omaavaksi kuin itselläkin on.

Kotkavirran mukaan epäluottamuksen vallitessa yksilöiden on hankala toteuttaa itseään tai kokea merkitystä, onnellisuutta ja tarkoituksellisuutta toiminnassaan. (Kotkavirta 2001, 66).

Sujuvaa yhteistyötä tehden herätetään luottamusta muissa yhteistyökumppaneissa. Kukin taho roolinsa mukaisesti saa muilta ja myöskin ansaitsee muiden luottamuksen.

Sosiaalisuus

Joidenkin tutkijoiden mukaan eri muodoissaan luottamusta voidaan kokonaisuudessaan nimittää sosiaaliseksi pääomaksi.

Poikelan mukaan, kun sosiaalista pääomaa on paljon, toiminnasta huokuu luovuus, luotettavuus ja autenttisuus. (Poikela 2005, 10).

Seligmanin mukaan taas vastavuoroisuus tuottaa solidaarisuutta, jonka perustana on luottamus. (Seligman 2001, 45)

Tampereen Yliopiston tutkija Marjut Silvennoisen mukaan sosiaalisuudessa asioiden hoitamistapa ja ihmisten välinen tasavertaisuus ja vuorovaikutustaidot keskenään ovat tapoja hyvän ilmapiirin luomiseksi. Samoin voimme ajatella opiskelussa esim. yksin työskentelystä ryhmätyöskentelyyn tai yksilöopetuksesta ryhmäopetukseen.

Poikela on käsitellyt erilaisia oppimisen prosesseja. (Järvinen, Poikela 2000, 24).

Hänen mukaansa arvioinnissa on perinteisesti keskitytty arvioimaan vain operatiivisia ja kognitiivisia prosesseja, mutta huomio pitäisi kiinnittää myös sosiaalisiin ja reflektiivisiin prosesseihin.

Näyttöjen arvioinnissa tulisi kiinnittää huomiota opiskelijan henkilökohtaiseen kykyyn toimia työelämän sosiaalisessa kontekstissa. Arvioinnin tulee kohdistua opiskelijan kehittymiskykyyn ja uuden oppimiskykyyn, jotka ilmenevät joskus näytön aikana.

Poikelan tutkimuksessa on Ruoholinnan mukaan koulutukseen osallistuneilla perusosaamisessa kehittyminen nopeampaa kuin osallistumattomilla. (Ruoholinna 2000).

Näyttötutkintojen ja myös aikuiskoulutuksen kehittyminen kasvattaa samalla sosiaalisuutta työelämässä. Sosiaalinen yhteistyö on aitoa, luovaa ja sillä saadaan hyviä tuloksia näyttötutkintoja kehitettäessä.

Roolit

Tutkija Marjut Silvennoinen jakaa toimijat seuraavanlaisiin rooleihin: (Silvennoinen 2006).

Oppilaitoksen roolia tutkija pitää selkeimpänä, koska sen tehtävänä on toteuttaa yleistä tehtäväänsä koulutuksen ja tutkinnon järjestäjänä. Yksistään roolin mukaan toimiminen ei ole riittävää, tarvitaan myös aitoa kiinnostusta verkoston luomiseen yhteistyössä yrityksen kanssa sekä tutkinnon suorittajaa kohtaan.

Suhteiden luominen ja verkostoituminen lähtee yleensä oppilaitoksesta. Verkoston luominen ja kehittäminen vaatii pitkäjänteistä työtä sekä aikaa.

Tutkinnon suorittajan rooli on myös hyvin selvä, koska hänen tehtävänsä on tunnistaa, arvioida ja myös osoittaa osaamistaan sekä hankkia tutkinnon perusteiden mukaisesti tarvittavaa ammattitaitoa sitoutumalla oppimiseen työpaikalla ja pyrkiä kehittymään ammatillisesti. Tutkija pitää olennaisena, että yritys ja oppilaitos voivat luottaa tutkinnon suorittajan sitoutumiseen.

Luottamus saavutetaan toimimalla yhteisesti sovittujen pelisääntöjen mukaisesti sekä olemalla motivoitunut oman osaamisensa kehittämiseen.

Yrityksen roolia on määritelty monella tapaa. Yritys haluaa itselleen motivoituneita ja osaavia työntekijöitä. Luottamus vaikuttaa motivaatioon työskennellä. Yrityksen odotetaan osallistuvan tutkinnon suorittajan ohjaukseen ja näyttöjen sekä osaamisen arviointiin, osoittamalla monipuolisia työtehtäviä sekä tukea ammatillisen osaamisen kehittämisessä.

Kukin osapuoli pyrkii samankaltaisiin tavoitteisiin, ja kaikilla on omat tehtävänsä näyttötutkintotoimintaan liittyvän toiminnan ja yhteistyön aikana. Oman tavoitteen toteutuminen suunnitelmien mukaisesti takaa samalla muidenkin tavoitteiden toteutumisen. Yhteistyö perustuu vastavuoroisuuteen, sekä omaan että muiden osapuolien toimintaan.

Keskeiset tulokset

Keski- Uudenmaan Oppisopimuskeskuksen tutkijan Minna Issakaisen yhteenvetortin keskeisiä tuloksia:

(Issakainen 2006).

Yhtenä pilottiyrityksenä tutkimuksessa on ollut siivousyritys Lindström Oy. Hankkeen päätavoitteena on ollut asiakaslähtöisen oppisopimustoiminnan kehittäminen sekä oppisopimuskoulutuksen ja näyttötutkintojen järjestämisen parantaminen yrityksen henkilöstön ja työyhteisöjen kehittämisessä.

Vuosia kestäneen kehittämistyön tuloksia on mitattu EFQM: n (Euroopan laatupalkintomalli) mittareilla. Lindström Oy voitti vuonna 2005 oppisopimuskouluttajien laatupalkinnon.

Yhtenä palkintoperusteena opetusministeriöllä oli, että koulutuksen alkua oli edeltänyt osaamistason kartoitus sekä koulutustarpeiden arviointi. Lisäksi oppimisprosessit oli nivottu huolella yhteen, mikä ”ilmentää vahvaa pedagogista osaamista”.

Raportissaan tutkija toteaa, että edellä mainitut tulokset eivät olisi toteutuneet ilman hyvää kumppanuusyhteistyötä, yhteisiä välineitä ja ohjaamista sekä jatkuvaa oman työn ja prosessin kehittämistä. Tutkijan mukaan oppisopimuskoulutuksen henkilökohtaistamisen edellytyksenä on todellinen ja aito kumppanuusyhteistyö kaikkien osapuolten välillä. Laadukkaan oppisopimuskoulutuksen henkilökohtaistaminen toteutuu tietopuolisen koulutuksen, työssä oppimisen, näyttöjen arvioinnin, opintojen seurannan, oppimistehtävien ja työvalmentajuuden prosessien huolellisella yhteistyöllä. Mikään näistä ei voi kulkea irrallaan vaan kaikkien on toimittava yhdessä ja on katsottava laajemmin aiempaa opiskelu- ja työhistoriaa sekä mietittävä, mitä tapahtuu tutkinnon suorittamisen jälkeen. Nykyisin katsotaan liian suppea- alaisesti tutkinnon suorittamisen ja oppisopimuksen keston aikaisia tapahtumia.

AiHe- raporttien mukainen kehittäminen

Henkilökohtaistamisen avulla oppisopimusopiskelijalle on löydetty yrityksen työntekijälle asettamiin kehittymiskohteisiin sopivat, tarkoin määritellyt koulutussisällöt. Koulutuksen järjestelyillä on pystytty etsimään paras vaihtoehto asiakkaan tarpeisiin soveltuen. Turhauttavaan ja tarpeettomaan koulutukseen ja tehokkaaseen työajan käyttöön on tulevaisuudessa puututtava.

Olen tutustunut siivousfirma Lindströmin saavuttamiin tuloksiin ja heidän kehittämisaikatuksiinsa, ja todennut seuraavaa:

Yritys

A. Siivousyritys Lindströmille on kehittynyt vahva ja pedagoginen sekä työpaikkaa kehittävä koulutusprosessi oppisopimuskoulutuksen työssä oppimisen ja tietopuoli-

sen koulutuksen yhteen sidotuista tavoitteista. Kehitetystä toimintamallista ovat hyötynneet kaikki osapuolet. Toimivat käytänteet on saatu solmittua yhteistyöllä ja henkilökohtaistamalla näyttötutkintotavoitteellisen oppisopimuskoulutuksen. Oppimisen ja johtamisen vastuu sekä yrityksen tarvitsema ammattitaidon osaamistarve on itsellään tiedossa. Yrityksen vastuut ja kehittämistarpeet ovat selkiytyneet.

Koulutuspäällikkö yksin vastasi kokonaisuudesta ja viestinnästä. Yrityksen oman sisäisen oppimiskulttuurin kehittäminen on helpottunut. Osaamisen lähtötason selvitys tehdään osaamiskartoituksen avulla. Tiedonkulku on nopeaa ja rehellistä. Kokeneita työvalmentajia käytetään uusien opastajina. Yrityksen kilpailukyky on parantunut osaamisen kasvamisen myötä.

B. Oppisopimuskeskus

Oppisopimuskeskus on saanut hyötynä laadukkaan oppisopimuskoulutuksen toteutumisen, kaikki koulutukseen mukaan lähteneet ovat suorittaneet tutkinnon. Ryhmäkoulutuksista on saatu materiaalia pedagogisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Haasteisiin pystyttiin vastaamaan nopeasti yrityksen tarpeiden mukaisesti.

C. Tutkinnon suorittaja

Tutkinnon suorittajalle on kertynyt taitoja, joilla omaa osaamista ylläpidetään ja joiden avulla sijoittuu työyhteisössä mahdollisesti haastavampiin tehtäviin.

Suorittaja pystyy arvioimaan sekä omaa ja toisten toimintaa ja kehittämään sitä.

Opiskelijan roolin tukeminen ja korostaminen tekee oppimisesta ja opiskelusta antoisampaa ja kehittävämpää.

D. Oppilaitos

Oppilaitos on saanut uudenlaista osaamista sekä luonut laadukkaan ja asiakaslähtöisen yhteistyön yritysten kanssa. Oppilaitoksen kilpailukyky on lisääntynyt työelämäyhteyksien luomisessa.

3. HENKILÖKOHTAISTAMINEN RAKENNUSALALLA TAKK:SSA

3.1 Hakeutumisvaihe

Hakeutumisvaiheen henkilökohtaistaminen tarkoittaa toimenpiteitä, joiden avulla selvitetään hakijan lähtökohdat, aikaisemmin hankittu osaaminen, koulutustarve, tavoiteltu tutkinto tai tutkinnon osa ja ohjauksen sekä erityisten kieli- ja kirjoitustaustasta johtuvien erityistukitoimien tarve. Ohjaus jatkuu koko tutkinnon suorittamisen ajan.

Oppisopimuskoulutuksessa hakeutumisvaiheen ohjauksesta vastaa oppisopimuskeskuksen koulutustarkastaja. Hän tekee alustavan HOPS:n sekä alkuohjauksen näyttötutkinnoista ja tutkintojen perusteista oppisopimuksen teon yhteydessä työnantajalle ja opiskelijalle.

3.2 Suunnittelu- ja toteutusvaihe

Tutkinnon suunnittelu- ja toteutusvaiheen henkilökohtaistaminen tarkoittaa tutkinnon suorittajalle sopivia ja perusteltuja järjestelyjä. Tutkintosuorituksiksi pitää hyväksyä aikaisemmin osoitettu ja dokumentoitu osaaminen tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten sekä arvioinnin kohteiden ja kriteerien mukaisesti riippumatta niiden hankintatavasta. Lisäksi erilaisesta kulttuuri- ja kielitaustasta aiheutuvat tutkinnon suorittamiseen liittyvät erityistarpeet ja lähtökohdat huomioitava tutkintojärjestelyissä.

Ohjaustoiminta tapahtuu sekä opintojen valintatilanteessa, oppimistilanteessa ja opiskelussa. Näyttötutkintojen alettua uraohjaus on tärkeä osa tutkinnon suorittamisen ja opintojen henkilökohtaistamista. Uraohjauksella voidaan tukea elinikäistä oppimista kehittymishaasteita luomalla ja asettaa tavoitteeksi esim. ammattitutkinnon suorittaminen tai korkeakouluopinnot. Tällöin on huomioitava yleisaineiden suorittaminen tullakseen huomioiduksi valinnoissa.

Ohjaus voi olla pienryhmäohjausta, vertaisohjausta tai yksilöohjausta. Sen määrä vaihtelee opiskelijan tarvitseman ajan mukaan. Ohjauksessa tärkeintä on asetettujen tavoitteiden saavuttaminen, mikä on osoitus onnistuneesta ohjauksesta työnantajan

ja työnohjaajan työmaalla. Vastuukouluttajan ja oppilaitoksen muiden kouluttajien sekä muiden ohjausprojektiin osallistuneiden työpanos vaikuttaa ratkaisevasti lopputulokseen.

Ohjausta ja opiskelua voidaan suorittaa fyysisesti erilaisissa työturvallisissa oppimisympäristöissä, kuten oppilaitoksen tiloissa, työpaikalla, eri harrastuksissa ja luonnossa. Materiaalit, koneet ja laitteet voivat vaihdella. Fyysisen erottavuuden lisäksi paikat voivat erota sosiaalisesti, kulttuurisesti ja psyykkisesti. (Ruohotie 2000, Ihanainen 2002).

Psyykkiseen ympäristöön voi sisältyä sekä kognitiivisia (tiedollisia), että emotionaalisia (tunteisiin liittyviä) sekä sosiaalisiaakin (ihmisten välisiin suhteisiin liittyviä) rakenteita, jotka ilmenevät sekä ilmapiirissä että vuorovaikutustilanteissa. (Poikela 2000, 2001).

Opiskelijan on todettu kehittyvän avoimen, luottamuksellisen vuorovaikutuksen, arvioinnin ja kannustavan ilmapiirin tarjoamassa ympäristössä parhaiten. Sosiaaliseseen ympäristöön kuuluvat johtamiskulttuuri, tiedonkulku, toimintakulttuuri, työyhteisön toimintatapojen oppiminen sekä työilmapiiri. (Järvinen & Poikela 2000, 2001).

Tutkija Rikkisen mukaan ”Ohjauksellisen toiminnan ja laadukkaan näyttöjärjestelmän avulla tutkinnon suorittaja oppii tunnistamaan omaa osaamistaan, saa apua osaamisensa tulkinnessa ja oppii ottamaan vastuuta osaamisensa kehittämisessä. Henkilöstön ohjaustaitojen kehittämiseen on kiinnitetty huomiota oppilaitoksissa ja tulevaisuuden haasteena pidetään nimenomaan ohjaustaitojen kehittämistä sekä ohjauksen resursointia”. (Rikkinen 2006).

www.lakk.fi/default.asp?id=pxuyru

3.3 Henkilökohtaistaminen oppisopimuskoulutuksessa

Oppisopimuksen tekevät opiskelija, työnantaja ja oppisopimuskeskuksen koulutustarkastaja keskenään. Tämän jälkeen oppisopimuskeskus valitsee oppilaitoksen, josta ostaa kyseiselle opiskelijalle tarvittavat tietopuolisen sekä näyttöihin liittyvät palvelut oppisopimuksen teon yhteydessä tehdyn alustavan HOPS:n mukaisien opintojen ja näyttöjen suorittamiseksi. Henkilökohtaisesta opiskeluohjelmasta on selvittävä seuraavat asiat:

opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon peruste sekä vastuukouluttaja; suoritettava tutkinto ja sen laajuus, koulutukseen sisältyvät tietopuoliset opinnot ja niiden ajoittuminen koulutusajalle; keskeiset työtehtävät ja muut opintojen kannalta tarpeelliset asiat. Opiskeluohjelman laativat yhdessä opiskelija, työnantaja ja koulutuksen järjestäjä. (Asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998).

Toteutusvaiheessa vastuukouluttaja ottaa yhteyttä opiskelijaan ja työnantajaan, joka pienemmissä yrityksissä on usein myös rakennustyömaan työnjohtaja (samalla myös työnohjaaja). Sovitaan tapaamisesta työmaalla kahden viikon kuluessa koulutuksen aloittamisesta. Puhelinkeskustelussa opiskelijan kanssa vastuukouluttaja saa yleensä selkeän kuvan opiskelijan aikaisemmasta opiskelu- ja työhistoriasta, siten selviävät opiskelijan korttikoulutusten tarpeellisuus sekä opiskelijan henkilökohtainen halukkuus ja mahdollisuus osallistua tarjottaviin lähiopetuspäiviin.

Näiden tietojen pohjalta vastuukouluttaja tekee alustavan teoriaohjelman Studentaan (TAKK:n oppilas ATK-järjestelmä) huomioiden hyväksyttävät aikaisemmat opinto-suoritukset ja tulostaa tehdyn HOPS:n sekä teoriapäiväsuunnitelman kahtena kappaleena. Näiden kanssa mennään sovittuna aikana työmaalle, jossa HOPS-kaavake käydään läpi, allekirjoittaa opiskelija ja kouluttajan toimesta, toimitetaan työnantajalle sekä opiskelijalle annetaan oma kappale. Työmaalla tutustutaan yhdessä myöhemmin tuleviin näyttöihin liittyviin asioihin. Ensimmäisessä ns. näyttöinfossa allekirjoittaa opiskelija tutkintohakemuksen, jonka vastuukouluttaja tallentaa opiskelijan näyttökansioon oppilaitoksessa.

Ryhmäohjaus

Aloituspäivänä ohjataan koko aloittavaa ryhmää. Ohjelma koostuu seuraavasti.

Tuloilmoitus, talon yleisesittely ja rakennusalan tiloihin tutustuminen. Henkilökohtaisen opiskeluohjelman tarkentaminen (tai laatiminen) sekä opasvihkosien jakaminen yleisistä käytännön asioista. Painotetaan henkilökohtaisen vastuun ottamista omasta oppimisestaan ja kehittymisestään vaadittavien ammattitaitovaatimusten mukaisesti. Tehdään osaamiskartoitus www.osaan.fi kunkin henkilökohtaisesta osaamisesta koulutuksen alussa. Erityistuen tarpeesta tiedottaminen (esim. oppimisen tuen tarpeesta), sitä on mahdollista saada neuvottelemalla erikseen oppisopimuskeskuksen kanssa, oppituki@tak.fi tai sopimalla oman kouluttajan kanssa.

Henkilökohtainen ohjaus

Henkilökohtainen opiskeluohjelma laaditaan huomioimalla aikaisemmin osoitettu osaaminen hyväksilukuineen ja korvaavuuksineen. Määritellään kullekin yksilöllinen lähtötilanne, opintojen sisällöt ja menetelmät, arviointitavat, koulutuksen kesto sekä opintojen aikataulu. Yhdessä tehtyä opiskeluohjelmaa tarkennetaan koulutuksen aikana opiskelijan sekä mahdollisesti myös työnantajan tarpeiden mukaisesti. Tutkinnon suorittaja arvioi itse oman osaamisensa suhteessa tutkinnon perusteiden edellyttämiin ammattitaitovaatimuksiin.

Dokumentoidun ammattitaidon ja koulutustarveselvityksen perusteella tutkinnon suorittaja laatii itselleen vastuukouluttajan opastuksella henkilökohtaiset näyttösuunnitelman (HENSU) sekä oppimissuunnitelman (HOPS). HENS: usta ilmenee, mitä näyttöjä, sekä miten, milloin ja missä tutkinnon suorittaja suorittaa.

Vastuukouluttaja käy opiskelijoidensa työmaalla keskimäärin kerran kuukaudessa. Näissä tapaamisissa on mukana yleensä myös opiskelijan työpaikkaohjaaja. Työpaikkaohjaaja on usein pienyrityksissä samalla myös johtaja ja tulevien näyttöjen työnantaja arvioija, mikäli tutkintotoimikunta hänet hyväksyy sinne tehdyn kirjallisen hakemuksen perusteella.

Rakennustyömailta löytyy harvoin tarpeeksi rauhallista tilaa yhteisien ohjaustapah-
tumien pitämiseen. Yhtenä hyvänä apuna on TAKK: n rakennustoimialalle ideoitu ja
vuonna 2003 hankittu ”Oppikoppi” eli Fiat Ducato - matkailuautosta rakennettu ope-
tus- ja ohjaustilaksi hyvin soveltuva ja varusteltu lämmin matkailuauto pöytineen.
(Tietokoneyhteys tarvittaessa).

TAKK: n rakennusosalalla oppisopimusopiskelijan HENSU tehdään lopulliseen muo-
toonsa ennen ensimmäisen näytön tekemistä. Tähän on päädytty käytännön syistä.
Rakennustyömaat ovat nopeasti vaihtuvia ja usein lyhytkestoisia. Edes työnantaja ei
aina tiedä tulevasta työtilanteesta viikkoja eteenpäin.

Työssä oppimispaikalla esiintyviä ongelmia voidaan vähentää koulutuksen aikana
kaikkien osapuolten kesken jatkuvan ja tiiviin yhteistyön avulla. Yhdessä opiskelijan
ja työpaikkaohjaajan kanssa jatketaan myös työssä oppimisen arviointia tutkinnon
osa kerrallaan. Hyvällä etukäteissuunnittelulla voidaan toteuttaa myös tutkinnon
edellyttämä työnkierto ja saada aikaan monipuolinen ja tarkoituksenmukainen työssä
oppimisen suunnitelma jokaiselle tutkinnon osalle.

Koska opiskelijat ja työpaikkaohjaajat kokevat usein HENSU: n laadinnan ja näyt-
töpapereiden täyttämisen vaikeaksi, tulisi tähän saada ohjausta ja tukea koko koulu-
tuksen ajan. Opiskelijan henkilökohtaisista oppimistarpeista lähtevää HOPS: n ja
HENSU: n laadintaa ja täydentämistä voidaan jatkaa koko koulutuksen ajan. Niiden
täydentyessä voidaan huomioida myös työpaikan tarvitsema ja arvostama opiskeli-
jan ammatillisen osaamisen lisääntyminen.

3.4 Kyselytutkimus ja tulokset

Toteutin alkuvuonna 2008 kyselytutkimuksen Tampereen Aikuiskoulutuskeskuksen
rakennusalan perustutkintoa suorittavien oppisopimusopiskelijoiden keskuudessa.
Halusin tehdä kyselyn omalla vastuullani olevalle koulutusryhmälle.

Tällä tavalla sain tietoa oman työni kehittämiseksi. Kyselykaavakkeet jaoin yhdek-
sälle opiskelijalle lähiopetuspäivän yhteydessä. Ryhmä oli sattumanvarainen päivään
osallistunut oppisopimuskoulutuksessa oleva ryhmä. Osa heistä oli lopettamassa
oppisopimusopiskelua; loputkin olivat olleet opiskelemassa jo pitkään. Kyselykaa-
vakkeet sai palauttaa nimettöminä. Tämä on mielestäni paras keino saada myös vas-
tauksia kysyttyihin asioihin. Kaikki kyselykaavakkeen saaneet myös palauttivat sen.

Tekemässäni kyselytutkimuksessa oppisopimusopiskelijoille kysyin kahdeksaa asiaa yleisistä, henkilökohtaistamiseen, opetukseen ja työn ohjaukseen työpaikoilla liittyvistä asioista. Työnohjauksen osuutta oli korostettu kyselyssä. Tämä johtui omasta etukäteisnäkemyksestäni sen tarpeellisuudesta, tärkeydestä, sen kehittämistarpeesta ja mielestäni osittain sen puuttumisestakin.

Kyselyn kohdistin oppisopimuskoulutuksen loppuvaiheessa oleville opiskelijoille. Kyselykaavake liite 1.

Kyselyn ensimmäinen kysymys koski oppisopimuskoulutuksen aikaista työnkiertoa erilaisissa työtehtävissä työmaalla. Kysymyksiin pyydettiin ympyröimään haluttu kohta. Kyselyyn vastanneet olivat yksimielisiä, että tehtäväkierto oli ollut riittävää ja monipuolista ja ammattitaitoa kehittävää. Kysymyksen toisessa osassa kysyttiin odotuksia työn vaihtelevuuteen ja millaisiin työtehtäviin olisi halunnut vaihtelevuutta, siihen vastauksia ei tullut.

Kakkoskysymyksessä kysyttiin työpaikkaohjaajalta saatua opetuksen ja ohjauksen riittävyttä ja monipuolisuutta. Vastanneet kokivat yksimielisesti niiden olleen riittäviä ja tarpeeksi monipuolisia. Toiseen osaan kysymystä, jossa kysyttiin millaista ohjausta ja opetusta sekä olisiko odottanut monipuolisempaa opetusta ja ohjausta, ei kukaan vastannut.

Kolmas kysymys koski työmaan muilta työntekijöiltä ja työpaikkaohjaajalta saatua palautetta. Kaikkien vastaajien mielestä se oli ollut riittävää ja oppimisen kannalta kehittävää sekä monipuolista. Toiseen kysymyksen kohtaan, jossa kysyttiin, olisiko odottanut enemmän ja millaista palautetta, ei ollut annettu vapaamuotoista palautetta asiasta.

Neljäntenä kysyttiin, onko työpaikkaohjaajalla ollut aikaa riittävästi opiskelijan ohjaamiseen ja toisessa kohdassa olisi saanut kommentoida, millaisissa työtehtävissä sitä lisäopastusta olisi tarvinnut. Kaikkien tähän kyselyyn vastanneiden mielestä työpaikkaohjaajalla oli ollut opiskelijalle riittävästi aikaa.

Viides kysymys koski henkilökohtaistamisen huomioimista HOPS:n teossa. Se oli kaikkien vastaajien mielestä huomioitu hyvin. Kysymyksen toiseen kohtaan olisi

saanut antaa vapaamuotoisesti palautetta, mitä olisi odottanut otettavaksi huomioon. Tähänkään ei ollut vastattu.

Kuudes kysymys koski oppilaitoksen opettajilta saadun palautteen kehittävyttä, ja oppimisen kannalta rakentavan palautteen saamiseen oltiin tyytyväisiä. Toisessa kohtaa kysymystä pyydettiin taas vapaamuotoisesti vastaamaan, minkälaisista asioista olisi halunnut palautetta. Kysymyksen toiseen kohtaan ei ollut vastattu.

Seitsemännessä kysymyksessä kysyttiin, oliko henkilökohtaistaminen huomioitu teoriaopiskelun järjestämisessä ja oliko se vastannut etukäteisodotuksia. Tässä oli onnistuttu vastaajien mielestä hyvin. Toisessa kysymyksen kohdassa pyydettiin taas vapaamuotoisesti vastaamaan, mitä muuta olisi odottanut. Tähänkään ei tullut vapaamuotoista palautetta.

Kahdeksas kysymys koski näyttöjen suorittamista, olivatko ne sujuneet odotuksien mukaisesti tai jopa etukäteisodotuksia paremmin. Kaikkien vastanneiden mielestä näyttöjen suorittaminen oli onnistunut etukäteisodotuksien mukaisesti tai jopa niitä paremmin. Toiseen kohtaan ei taaskaan ollut vastattu. Siihen olisi saanut vapaamuotoisesti vastata, mitä mahdollisesti haluaisi näyttöjen suorittamisessa tehtävän toisin.

Kyselyyn vastanneet opiskelijat olivat kauttaaltaan hyvin tyytyväisiä kysyttyihin asioihin. Tämä voi johtua siitäkin, että opiskelijan työnohjaaja on usein paras ja ainoa työtoveri. Lisäksi kysymyksiin vastanneiden joukko oli pieni, vastaajia oli 9 oppisopimusopiskelijaa, mikä on n. 25 % senaikaisesta OPSO- opiskelijamäärästä PT- opinnoissa. (Oli aivan sattumaa, että näinkin monta opiskelijaa oli yhtä aikaa paikalla).

Kyselyn jokaisessa kysymyksessä oli toinen osa, jossa olisi saanut antaa palautetta vapaamuotoisesti 1. - osan kysymykseen, jos ei ollut sen asioihin tyytyväinen. Jostain syystä se kohta oli jäänyt kaikilta vastaajilta tyhjäksi. Tätä olin jo etukäteenkin hieman odottanut. Johtuneekohan tämä rakentajien tunnetusti heikohkosta itsensä ilmaisutaidosta tai sen puuttumisesta kokonaan sekä vähäisestä kirjallisen tekstin tuottamistaidosta. Tätä taitoa pyrimme parantamaan erilaisia kirjallisia harjoitustöitä teettämällä lähipäivien aikana, pitämällä kokeita, joissa pitää vastata kirjallisesti sekä kaikissa näytöissä tehtävän kirjallisen työsuunnitelman täyttämällä.

Kyselyssä työohjaajille oli kohta, johon työnohjaaja sai vastata kertoen omakohtaisia näkemyksiään ohjauksen aikaisista tapahtumista. Kyselyn olen tehnyt vasta yhdelle, lopettamassa olevan OPSO:n työnohjaajalle. Jo tämänkin vastauksen perusteella sain hyviä parannusehdotuksia tulevien opetustapahtumien ja työohjauksenkin kehittämiseksi. Palautteessa painotettiin voimakkaasti työohjauksen ja työnohjaajan roolia ja työtä. Oppimisen kannalta pidettiin tärkeänä, että opiskelija pääsee tekemään ”oikeita” rakennusalan töitä ammattimiehen kaverina ja ohjauksessa. Toisena tärkeänä asiana pidettiin opiskelijan hyväksymistä urakkaporukkaan, jolloin oman työn organisointi on avainasemassa.

4. KEHITTÄMISAJATUKSET

Työpaikkaohjaajien koulutusta on lisättävä ja kehitettävä oppisopimusopiskelijoiden odotuksien ja tarpeiden mukaisesti sekä nähtävä opiskelijan koulutus hänen omana kehitysprojehtinaan ja tuettava häntä siinä. Yhteistyötä on lisättävä alan yritysten kanssa, saatava työnantajat asennoitumaan henkilökohtaiseen oppimiseen järjestämällä tutkinnon perusteiden mukaisia mahdollisimman monipuolisia ja opiskelijan ammattitaitoa lisääviä töitä opiskelijoille. Tämä on tulevaisuudessa koko rakennusalan etu ja laadun tae.

Näytön suorittajan sekä työnantajankin tarpeet on huomioitava. Lähipäivät on hajautettava työelämässä hyvinkin laajalla alueella työskenteleville OPSO-opiskelijoille sopiviin jaksoihin työelämän tarpeet huomioiden sekä laajempaa etä-opetusmateriaalia valmistettava. Erilaiset oppijat on otettava huomioon ja heitä tuettava opiskelussa. Kouluttajalle pitää järjestää lisää aikaa työmaakäynteihin, keskusteluihin ja vuorovaikutukseen työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kanssa.

Opiskelijan pitäisi mieltää oma työmaansa oppimisympäristöksi ja työnohjaaja ”opettajaksi”. Olisi saatava oppisopimusopiskelija motivoitumaan ja perehtymään itseensä oppijana heti koulutuksen alusta lähtien. Jännittämisen ja ”näyttöpelon” poistamiseksi on toimittava alusta lähtien opiskelijaa tilanteeseen ”valmentaan”, että opiskelija mieltäisi näyttötilanteen normaaliksi työtehtäväksi, jonka hän muutenkin suorittaisi ja samat työssä huomioitavat asiat huomioisi, nyt ne laitetaan etukäteen kirjallisesti työsuunnitelmakaavakkeeseen.

Opiskelu voi tapahtua ilman opettajajohtoisuutta ja luokkatilaa. Erilaisia pedagogisia taitoja ja menetelmiä voi käyttää opetuksen tukena. On saatava kokeneita ammattilaisia työnohjaajiksi (ns. hiljaisen tiedon saaminen opiskelijoille). Liian kaavamaiset ja valmiit koulutuspaketit on muunnettava oppisopimukseen sopiviksi. Tulisi pystyä ennakoimaan työelämän muutoksia. Joustovaran säilyttäminen näyttöjen laajuuksissa on hyvä asia. Nykyinen tutkintotoimikunta ei määrittele näytön laajuutta, se jää kouluttajan vastuulle.

Olisi lähdettävä mukaan Tampereen ulkopuolellekin. Voitaisiin omaksua proaktiivinen (ennakoiva, luova) toimintatapa ns. ”omalääkäripalvelut”, jossa koulutustarve tulee suoraan työnantajilta ja koulutuksen kohderyhmiltä. Kaksisuuntainen palautejärjestelmä on kehitettävä, koska se on yksi avain oppimiseen, tai otetaan käyttöön ns. 360 asteen palaute (kehitetty työelämää varten), jossa esimiehiltä, alaisilta, vertaisryhmiltä, asiakkailta hankitaan monisuuntaista palautetta.

Tutkimistani AiHe - projektin aikana luoduista hyvistä käytänteistä ja malleista on otettava TAKK: n käyttöön sopivia ratkaisuja ja malleja niitä sopivasti räätälöiden.

5. POHDINTA

Tutkintotoimikunta edellyttää nykyisin näyttöjen arvioijiksi hyväksyttäviltä näyttötutkintojärjestelmään arviointineen perehdyttämistä ja koulutusta. Tänä vuonna TAKK yhdessä AMIEDU: n kanssa järjestää kaksipäiväisen koulutustapahtuman laivaristeilyn muodossa. Koska sinne ei ole kaikkien mahdollista osallistua, huhtikuulla on tarkoituksena järjestää ns. iltapäiväkoulutus tutkintojen arviointitehtävissä työskenteleville omana koulutuksena TAKK: n tiloissa.

Omassa työssäni kierrän ympäri Pirkanmaata (ja joskus ympäri Suomeakin) oppisopimusopiskelijoiden työssäoppimisen valvontakäynneillä ja näyttöjen arviointikäynneillä. Tähän ns. vakiarvioijien (työnantajan sekä työntekijöiden edustajien) mukaansaaminen on usein vaikeaa. Pyrkimyksenäni on ollut palvella työnantajia näytöihin liittyen siten, että työmaa voisi toimia mahdollisimman normaalisti näyttöjen liiemmin työmaan toimintaa häiritsemättä ja työaikatauluja hidastamatta. Tämä edellyttää usein nopeitakin lähtöjä näyttötilanteisiin, kun sellainen työmaalla ilmenee.

Tällöin on järkevää ja usein pakkokin käyttää arviointeihin työmaalla jo olevia kokeneita ammattilaisia, joilla ei ole vielä koulutusta näyttöjen arviointeihin ja näyttötutkintojärjestelmän sisältöön.

Ajatuksenani on tällä menettelyllä levittää arvioitsijatietoutta ja verkostoa tutustuttamalla työmaiden ammattilaisia koko näyttötutkintojärjestelmään ja sen vaatimuksiin ja saada tulevaisuudessa sitä kautta ammatti- ja erikoisammattitutkintojenkin arviointitehtäviin perustutkintojen parissa alkukoulutuksen saaneita päteviä arvioijia. Koulutus ja näyttötutkintoihin perehtyminen lisää myös työmaalla työnohjaajan opastusaikaa ja - taitoja opiskelijan henkilökohtaisessa opastamistyössä.

Koko tutkinto- ja näyttötutkintojärjestelmään ja arviointikriteereihin perehtynyt arvioija pystyy työnohjaajana järjestämään opiskelijalle tutkinnon perusteiden mukaisia, opiskelua tukevia ja kehittäviä työtehtäviä.

Työpaikkaohjaajien koulutukseen, opinto- ohjaukseen ja henkilökohtaisiin keskusteluihin tulee panostaa tulevaisuudessa nykyistä paljon enemmän.

Kyselykaavaketta tulee kehittää henkilökohtaistamisen kaikille kolmelle osalle soveltuvaksi. Lisäksi siihen tulee lisätä arviointiasteikko 1-5. Tällä saadaan luultavasti muitakin vastauksia kuin nyt saadut hyvä/ tyytyväinen kaikkiin kysyttyihin kohtiin. Tämän asteikon olen jo lisännyt seuraavaa kyselyä varten. Nyt on vielä mieltittävä tarkoin, millaisia lisäkysymyksiä tulisi esittää ja pitäisikö joitain kysymyksiä poistaa. Opiskelijat odottavat palautetta kehittymisestään, joten palautteen antamista tulee lisätä. Henkilökohtaisen näyttösuunnitelman mukaiseen toteuttamiseen pitää antaa tulevaisuudessa opastusta tämänhetkistä enemmän ja HENSU: n käytäntöjä kehittää. Yhtenä työpaikkaohjaajan tehtävänä on mm. arvioida työssäoppimista ja näyttöjä laadukkaasti ja työelämän osaamisvaatimuksia painottaen sekä antaa opiskelijalle kannustavaa palautetta opiskelijan iän ja kehitysvalmiudet huomioiden. Tällä tavalla edistetään opiskelijan ammatillista kehittymistä ja kasvua.

Uusien tutkinnon perusteiden ja nimikkeiden muututtua tulee yhteistyötä tehostaa oppilaitoksen, oppisopimustoimiston sekä työnantajien kesken uusien käsitteiden selkeyttämiseksi. Tällä hetkellä kehittämistarvetta olisi HENSU: n teossa ja sen kirjallisessa täyttämässä. Tähän työhön pitää löytää aikaa sekä meidän kouluttajien että myös työnantajien taholta. Kaikessa toiminnassa pitäisi huomioida, että kyse on

tutkinnon suorittajan omista henkilökohtaisista tavoitteista hänen tulevassa ammatissaan ja hänen omasta kehitymisprojektistaan.

Palautekyselyn tekeminen kerran vuodessa olisi yksi keino seurata henkilökohtais-tamisen toteutumista. Tätä kehityshanketta tehdessäni olen lisännyt tietouttani tutki-vasta oppimisesta tutkiessani talven 2007- 2008 aikana aihetta käsitteleviä julkaisuja sekä AiHe- raportteja. Uskon tämän kehittämistyön avulla pystyväni kehittymään työssäni ja kehittämään TAKK:, n opetusta opiskelijoiden kanssa sekä samalla koko rakennusalaan pitkällä aikavälillä. Katson kehittämistehtävän täyttäneen sille asetetut vaatimukset.

LÄHTEET

Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta A 812/1998

Henkilökohtaisten opiskeluohjelmien laatiminen 2000. Määräys 47/011/2006

Issakainen, M. 2006, AiHe- raportin tuloksia

Issakainen, M. Kaislavuo, R. Kiviranta, T. Lamppu, V-M. Malin, P. Poikela, E & Silvennoinen, M. Aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen edellytykset ja käytännöt työssä oppimisen kontekstissa. Opetushallitus. Hakapaino Oy. Helsinki

Järvinen, A. & Poikela, E. 2000, 2001. Työssä oppimisen reflektiivisyys ja kontekstuaalisuus. Aikuiskasvatus

Kotkavirta, J. 2001

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta L 631/1998

Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muuttamisesta L 1031/2005

Malin, P. & Rikkinen, A.(toim.) 2006. Henkilökohtaistaminen ja työelämäyhteistyö, avain laatuun ja vaikuttavuuteen. AiHe- projektin tuloksia

Opetushallituksen määräys henkilökohtaistamisesta 43/11/2006

Poikela, E.2004a. Aikuiskoulutuksen henkilökohtaistamisen perusteita tieto, oppiminen ja osaaminen. AiHe- projektin kokoomajulkaisussa

Poikela, E. 2005. Oppiminen ja sosiaalinen pääoma

Rikkinen, A. 2006. AiHe- projekti, Aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen näyttötutkintotoiminnassa 2000- 2006. AaPo- seminaari Vaasassa 27.3.2006

Ruoholinna, T. 2000. Koulutus vai kokemus

Seligman, A. 2001

Silvennoinen, M. 2006. AiHe- raportin tuloksia

Soukka, M. 2007. Kehittämishankeraportti. Henkilökohtaistaminen ja ohjaus näyttötutkinnoissa. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu

LIITTEET:

LIITE 1 Kyselylomake

Liite 1

Henkilökohtaistamiskysely oppisopimusopiskelijoille

1. Oppisopimuksen aikainen työnkierto erilaisissa työtehtävissä työmaalla
(Ympyröi mieleisesi, kommenttisi b-kohtaan)
 - a) On ollut mielestäni riittävää ja ammattitaitoa kehittävää
 - b) Olisin odottanut enemmän vaihtelevuutta, millaisiin työtehtäviin?
2. Työpaikkaohjaajalta saamani opetus ja ohjaus
 - a) On ollut mielestäni riittävää ja monipuolista
 - b) Olisin odottanut enemmän ja monipuolisempaa ohjausta ja opetusta, millaista?
3. Työpaikkaohjaajalta (muilta työntekijöiltä) saamani palaute
 - a) Ollut mielestäni riittävää, monipuolista ja oppimiseni kannalta kehittävää
 - b) Olisin odottanut enemmän palautetta, millaisista asioista?
4. Onko työpaikkaohjaajallasi ollut Sinulle aikaa
 - a) Riittävästi
 - b) Olisin odottanut enemmän yhteistä aikaa, millaisissa työtehtävissä?
5. Onko henkilökohtaistaminen otettu huomioon HOPS:sin teossa
 - a) Huomioitu mielestäni hyvin
 - b) Olisin odottanut otettavaksi huomioon, mitä?
6. Oppilaitoksen opettajilta saamani palaute
 - a) On ollut riittävää ja oppimisen kannalta kehittävää/rakentavaa
 - b) Olisin odottanut enemmän palautetta, minkälaisista asioista?
7. Oppilaitoksessa järjestetty teoriaopiskelu on
 - a) Vastannut odotuksiani, järjestetty henkilökohtaistaminen huomioiden
 - b) Mitä olisin odottanut?
8. Näyttöjen suorittaminen
 - a) Onnistunut odotuksieni mukaisesti tai jopa paremmin
 - c) Mitä haluaisin tehtävän toisin?